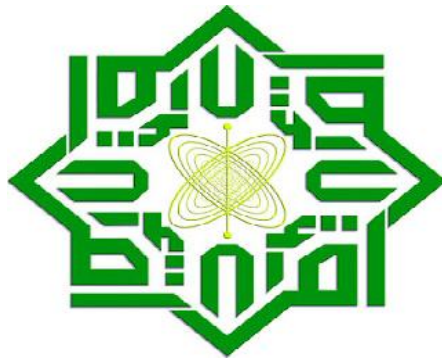


SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSITAS
TURNOVER PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI
PEKANBARU**



OLEH :

RICKY JULYANDA
NIM. 108 7300 1475

**JURUSAN AKUNTANSI
KONSENTRASI : AUDITING**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMIEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSITAS TURNOVER PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU

Oleh: Ricky Julyanda

Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru. Isu utama yang didiskusikan dalam penelitian ini adalah keadilan yang dirasakan terkait dengan keputusan gaji dan promosi. Istilah keadilan yang dimaksudkan adalah penerapan standar yang konsisten terhadap setiap individu dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Untuk menguji isu-isu di atas, dilakukan survei secara tertulis yang didistribusikan kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Pekanbaru. Kerangka teori dan analisis data dilakukan dengan teknik sensus. Temuan ini merefleksikan bahwa alokasi penghargaan organisasional dan konsistensi terhadap individu merupakan isu yang penting. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa persepsi bias dalam alokasi keputusan berhubungan dengan kepuasan kerja yang rendah, komitmen organisasional yang rendah dan mendorong intensitas turnover yang tinggi.. Tindakan yang tidak konsisten terhadap individu mungkin dapat menyebabkan konsekuensi negatif lainnya dalam kantor akuntan publik misalnya kinerja yang rendah, perlawanan terhadap organisasi, dan mungkin memunculkan perilaku ketidaktaatan karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci : keadilan organisasional, diskriminasi, intensitas turnover, kantor akuntan publik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji serta syukur di ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kasih sayang-Nya yang tiada batas, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh keadilan organisasional kepuasan kerja dan komitmen oragnisasional terhadap intensitas turnover pada kantor akuntan publik di pekanbaru. Shalawat serta salam untuk Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat serta pengikutnya yang telah istiqomah dalam menjalankan syariatnya hingga akhir zaman.

Di sadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun pembahasan yang disajikan. Oleh sebab itu di harapkan kritik serta saran dari pembaca, agar dapat dicapai kesempurnaan dalam penulisan di masa yang akan datang. Selanjutnya dalam penyelesaian skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini tak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP. M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Pekanbaru.
3. Bapak Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Pekanbaru.
4. Bapak Andri Novius, SE, M.Si, Ak selaku Penasehat Akademis yang selalu memberikan nasehatnya untuk selalu giat dalam belajar.

5. Bapak Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu, untuk memberikan ide, saran serta nasehat agar selalu gigih dalam hal apapun termasuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak /Ibu Dosen Pengajar yang selalu memberikan ilmu dan nasehatnya.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
8. Bapak dan ibu pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner sehingga skripsi ini bisa terselesaikan juga.
9. Terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua, Ayahanda “M. Nasir” dan Ibunda Yanti Silfitmii”, serta buat Abg Ibnu yang selalu mendo’ain dan kedua kakak saya serta kerabat ku yang selalu memberikan motivasi. Terima kasih untuk semua kasih sayang, cinta, doa, pengorbanan, motivasi dan dukungan materil yang telah diberikan.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan, serta teman-teman di akuntansi lokal A, konsentrasi Auditing, dan konsentrasi lainnya. Terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya, perjalanan selama tiga setengah tahun tidak akan dapat penulis lupakan.

Pekanbaru, 1 oktober 2012

Penulis

RICKY JULYANDA

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Keadilan Organisasional.....	10
2.1.1 Keadilan Distributif dan Perbandingan Sosial(<i>Distributive Justice and Social Comparisons</i>).....	11
2.1.2 Keadilan Prosedural	12
2.1.3 Teor Refren Kognitif (<i>Refren Cognitions Theory</i>)	13
2.1.4 Keadilan Organisasional Dan Diskriminasi	15
2.2 Kepuasan Kerja.....	19
2.3 Komitmen Organisasional	22
2.4 Intensitas Trunover	23
2.5 Hubungan Keadilan Organisasional, kepuasan kerja dan komitmen Organisasional Terhadap Intensitas Turnover	25
2.6 Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, dan Intensita Turnover	27

2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis.....	29
2.7.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	29
2.7.2 Pengembangan Hipotesis	29
III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Waktu dan Tempat.....	32
3.2 Alat dan Bahan	32
3.3 Metode Penelitian	32
3.3.1 Sifat Penelitian.....	32
3.3.2 Jenis Data Yang Dikumpulkan.....	33
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3.4 Populasi Dan Sampling	34
3.3.5 Teknik Analisa Data	35
3.3.5.1 Penentuan Skala.....	35
3.3.5.2 pengukuran variabel untuk semua variabel	36
3.3.5.3 Teknik Analisi.....	36
3.3.5.3.1 Statistik Deskriptif	36
3.3.5.3.2 Uji Kualitas Data.....	36
3.3.5.3.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.3.5.3.3.1 Uji Multiolineritas	38
3.3.5.3.3.2 Uji Heterokedastisitas	39
3.3.5.3.3.3 Uji Autokorelasi	39
3.3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40

3.3.5.5 Uji Hipotesis	41
3.3.5.5.1 Uji Secara Parsial (Uji-T)	41
3.3.5.5.2 Uji signifikan simultan (uji-f statistic).....	42
3.3.5.5.3 Koefesien Regresi	43
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Deskripsi dan Analisis Data.....	44
4.2 Analisis Data.....	46
4.2.1 Uji Validitas Data.....	46
4.2.2 Uji Realibilitas.....	48
4.2.3 Uji Normalitas.....	49
4.3 Pengujian Asumsi Klasik	51
4.3.1 Uji Multioleaniritas	51
4.3.2 Uji Heterokedastisitas.....	52
4.3.3 Uji Autokorelasi	52
4.4 Pengujian Hipotesis	53
4.4.1 uji secara parsial (uji-t)	55
4.4.2 Uji Secara Simultan (Uji-F)	57
4.4.3 Koefesien Korelasi(R) Dan Determinasi (R^2)	58
V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	61
5.3 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

3.1 Daftar Nama KAP di Pekanbaru	35
3.2 Uji Durbin – Watson (Uji DW).....	40
4.1 Tingkat Pengumpulan kuesioner.....	44
4.2 Statistik deskriptif	45
4.3 Uji Validitas	47
4.4 Uji Reabilitas	49
4.5 Uji Normalitas.....	50
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.8 Pengujian Hipotesis.....	53

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	29
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Statistik Deskriptif	65
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1.....	66
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2.....	67
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3.....	68
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	69
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas Data.....	70
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi Berganda.....	73
Lampiran 9	Determinasi.....	74
Lampiran 10	Kuesioner.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian tentang keadilan organisasional mengalami perkembangan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Persepsi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001).

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Gilliland, 1994; Konovsky, 2000; Konovsky dan Cropanzano, 1991 dalam Cropanzano, Prehar, dan Chen, 2000). Sebagai konsekuensi dari hal di atas dan manfaat-manfaat lainnya yang diperoleh dari penelitian tersebut, banyak peneliti pada bidang sumber daya manusia melakukan pengujian kembali tentang konsep keadilan dalam organisasi (Folger dan Cropanzano, 1998; Greenberg 1990; 1996 dalam Cropanzano et.al, 2000). Secara garis besar para pekerja/karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distribusi), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional), Cropanzano et. al (2000).

Para peneliti ilmu-ilmu sosialpun sudah lama mengakui pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasional sebagai syarat utama memahami efektifnya fungsi organisasi dan kepuasan pribadi dari individu-individu yang mereka pekerjakan. Peneliti yang lain menegaskan lagi bahwa persepsi keadilan sudah lama telah menjadi variabel explanatory dalam penelitian organisasi antara lain (Adams, 1965; Deutsch, 1975; Levental, 1976 dalam Lam, Schaubroeck, dan Aryee, 2002). Keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut.

Secara spesifik, Folger dan Cropanzano (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Lebih jauh Folger dan Cropanzano menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun, mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya, dan bahkan mungkin membalas dendam terhadap organisasinya.

Walaupun banyak studi yang telah dilakukan dalam bidang psikologi dan manajemen yang menunjukkan pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasi, namun belum banyak studi yang membahas tentang keadilan organisasi yang terkait dengan literatur akuntansi. Pengecualian yang dapat dicatat misalnya Libby, yang menguji keadilan organisasi dalam konteks partisipasi

anggaran. Siegel, Reinstein, dan Miller (2001), menginvestigasi hubungan antara keadilan organisasi dan program pendampingan (mentoring) pada kantor akuntan public, yang menginvestigasi hubungan antara keadilan organisasi dan persetujuan mandatory review pada kantor akuntan publik, dan selanjutnya Parker dan Kohlmeyer (2005), yang menemukan bahwa persepsi keadilan yang diprosikan dalam diskriminasi yang dirasakan (perceived discrimination) mempengaruhi tingkat intensitas turnover melalui intermediasi komitmen organisasional (organizational commitment) dan kepuasan (job satisfaction). Parker dan Kohlmeyer (2005) menjelaskan keadilan organisasional meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Aturan organisasi yang tidak konsisten dan bias terhadap individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (perceived discrimination) oleh individu.

Perasaan diskriminasi (perceived discrimination) yang dialami seorang dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai dampak negatif, baik pada tingkat individu maupun pada organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah munculnya intensitas turnover. Dalam beberapa kasus tertentu, turnover memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah. Namun tingkat intensitas turnover tersebut harus

diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan. Tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Penelitian tentang turnover pada lingkungan profesi akuntan publik didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi turnover akuntan publik juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden atau variabel pendahulu dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Peneliti terdahulu menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang dialami oleh akuntan akan mengakibatkan penurunan atau menekan tingkat turnover.

Untuk kasus di Indonesia, fenomena intensitas turnover disadari benar, baik oleh akademisi maupun praktisi. Yunus (1992) dalam Setiawan (2005) menyatakan bahwa berkembangnya jumlah kantor akuntan lokal yang didirikan oleh para akuntan yang sebelumnya bekerja pada kantor akuntan publik asing atau kantor akuntan besar mendorong tingginya intensitas turnover staf pada kantor akuntan publik. Berkaitan dengan fenomena dan realita di atas, beberapa peneliti telah melakukan pengujian untuk meneliti faktor-faktor yang mendorong

intensitas turnover pada kantor akuntan publik, antara lain Suwandi dan Indriantoro (1999); Ratnawati dan Kusuma (2002) yang menguji model turnover Pasewark dan Strawser (1996); Setiawan dan Imam (2005) yang menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam konteks multidimensional terhadap intensitas turnover. Secara umum, peneliti yang disebutkan di atas menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Pekanbaru adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Hubungan antara komitmen organisasional (organizational commitment), kepuasan kerja (job satisfaction) dan intensitas turnover secara luas sangat menarik dalam riset keperilakuan, namun kajian tentang pengaruh keadilan organisasional (organizational justice) jarang, dan bahkan sepengetahuan peneliti bahwa belum ada riset yang telah dilakukan untuk menguji peran keadilan organisasional (organizational justice) dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan kantor akuntan publik di Pekanbaru.

Menyadari pentingnya pemahaman keadilan organisasional (organizational justice) sebagai landasan pemahaman tentang efektivitas organisasi dan perilaku individu, mendorong peneliti untuk menguji hubungan keadilan organisasional, terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang selanjutnya mungkin berpengaruh terhadap intensitas turnover pada kantor akuntan publik. Acuan dasar penelitian ini adalah pada penelitian yang dilakukan Parker dan Kohlmeyer (2005), dengan mengubah dan memperluas unit

analisisnya yaitu auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di seluruh Pekanbaru.

Pemahaman keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan dapat memberikan konsep dasar yang lebih luas tentang berbagai studi perilaku di atas dan terutama dalam memahami realita intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Pekanbaru.

1.2` Perumusan Masalah

Banyak studi yang telah dilakukan dalam bidang psikologi dan manajemen yang menunjukkan pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasional, namun masih sedikit studi yang meneliti tentang keadilan organisasional yang terkait dengan literatur akuntansi, terutama terkait dengan fenomena dan realitas intensitas turnover. Peneliti terdahulu secara umum menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden atau variabel pendahulu dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Snead dan Harrel, 1991; Bline, Duchon, dan Meixner, 1991; Harrel, 1990; Rasch dan Harrel, 1990 dalam Pasewark dan Strawer 1996). Untuk kasus di Pekanbaru, hal yang sama juga dikemukakan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999), Ratnawati dan Kusuma (2002), Setiawan dan Imam (2005).

Penelitian ini mencoba menggali dan menguji keberadaan konstruk keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang diprosikan dengan diskriminasi yang dirasakan (*perceived discrimination*) dalam mempengaruhi intensitas turnover pada kantor akuntan publik di pekanbaru baik secara langsung

maupun melalui intermediasi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Dengan demikian, setidaknya ada dua pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial keadilan organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kepuasan terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial keadilan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru ?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan keadilan organisasional ,kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh keadilan organisasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional pada intensitas turnover bertujuan untuk :

1. Untuk menguji secara parsial apakah terdapat pengaruh keadilan organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.
2. Untuk menguji secara parsial apakah terdapat pengaruh kepuasan terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

3. Untuk menguji secara parsial apakah terdapat pengaruh keadilan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di pekanbaru.
4. Untuk menguji secara simultan apakah terdapat pengaruh keadilan organisasional ,kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman bagi praktisi maupun pengembangan penelitian akuntansi keprilakuan.

Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan kantor akuntan publik untuk memahami berbagai aspek perilaku karyawan terkait dengan intensitas turnover dengan menelusuri faktor-faktor penyebab timbulnya turnover dan selanjutnya secara potensial dapat memberikan kegunaan bagi perancangan karir dan penguatan ikatan pegawai dengan organisasi pada kantor akuntan publik.

Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan memberikan penjelasan mengenai keberadaan konstruk keadilan organisasional dan pola hubungannya dengan kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam memprediksi intensitas turnover pada kantor akuntan publik.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan sesuai dengan kerangka proposal dengan uraian pokok dari masing-masing bab sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka berisikan pengertian umum tentang pengaruh keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Pekanbaru

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai statistik deskriptif, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis data penelitian, analisis asumsi klasik, analisis hasil penelitian, pengolahan data serta pengujian hipotesis.

Bab V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti pada topik yang dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Keadilan Organisasional

teori keadilan dalam organisasi berawal dari pemahaman untuk menguji prinsip-prinsip interaksi sosial secara umum, bukan secara khusus pada organisasi. Namun demikian, teori-teori ini justru berkembang pesat ketika dikaitkan untuk menjelaskan beberapa bentuk perilaku keorganisasian. Model yang dibangun yaitu variabel dan isu-isu yang berhubungan dengan fungsi organisasional. Dengan model ini, para peneliti mengarahkan penelitian untuk menjelaskan dan menggambarkan peran keadilan dalam lingkungan kerja.

Secara umum, para peneliti tentang keadilan organisasional memfokuskan diri pada tiga isu utama untuk menilai istilah keadilan dalam organisasi. Ketiga isu yang dimaksud yaitu : hasil (outcomes), proses (process) dan interaksi antar personal (interpersonal interactions), (Cropanzano, Prehar, dan Chen, 2002). Penilaian yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau kewajaran pengalokasian disebut dengan istilah keadilan distributif. Atau dengan kata lain keadilan distributif mengacu pada kewajaran yang diterima . Isu kedua dalam keadilan organisasi yaitu penilaian yang mengacu pada elemen-elemen proses, dan diistilahkan sebagai keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu pada kewajaran proses bagaimana suatu keputusan diambil (Konovsky, 2000). Selanjutnya isu ketiga yaitu penilaian terhadap kewajaran mengenai hubungan antarpersonal yang disebut sebagai keadilan interaksional. Review tentang ketiga tipe keadilan seperti yang disebutkan di atas secara lengkap.

Untuk memahami ketiga isu utama tentang keadilan organisasional sebagaimana disebutkan sebelumnya, yaitu isu hasil (outcomes), proses (process) dan interaksi

antarpersonal (interpersonal interactions), perlu dipahami beberapa kerangka pikir tentang bagaimana memahami ketiga isu tersebut. Secara historis konsepsi pemikiran tentang konsep keadilan tersebut dapat diuraikan dalam review literatur sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

2.1.1 Keadilan Distributif dan Perbandingan Sosial (Distributive Justice and Social Comparisons)

Satu dari teori pertama yang menggali proses psikologi yang berhubungan dengan pembentukan penilaian keadilan, yang memfokuskan pada penilaian keadilan distributif adalah equity theory (Adams, 1963 dalam Chapman, 2002). Teori klasik ini memberikan pengertian bahwa orang-orang menentukan apakah mereka diperlakukan adil dengan membandingkan rasio input yang mereka berikan (misalnya, waktu, sumber daya) dihubungkan dengan apa yang mereka terima (misalnya gaji, promosi, kesempatan pengembangan diri), selanjutnya perbandingan rasio ini juga dibandingkan dengan perbandingan rasio yang sama pada orang lain. Menurut equity theory, karyawan/pekerja mengevaluasi keluasan hasil yang mereka terima dan adanya pemberlakuan secara adil pada semua pihak. Sebagai contoh, bila beberapa karyawan memberikan andil yang sama dalam suatu pekerjaan tertentu, tetapi penerimaan hasil yang mereka peroleh tidak sama (misalnya salah satu pihak mendapat gaji yang lebih atau mendapatkan suatu promosi), maka mereka akan menilai adanya ketidakadilan. Rasa ketidakadilan melalui perbandingan ini menimbulkan rasa tidak nyaman dan memotivasi karyawan/pekerja untuk mengurangi perasaan tidak nyaman tersebut (Folger dan Cropanzano, 1998 dalam Parker dan Kohlmeyer, 2005). Dengan demikian penilaian keadilan tidak hanya pada perbandingan antara input yang diberikan oleh seorang individu terhadap output yang diterima tetapi juga membandingkan dengan apa yang diterima oleh orang lain dan diikuti adanya reaksi terhadap ketidakadilan tersebut.

Walaupun equity theory telah memberikan kontribusi yang besar dalam penelitian keadilan organisasional, teori ini dikritik karena dianggap terlalu sempit dalam menjelaskan bagaimana pembentukan penilaian keadilan. Pertama, sebagaimana dikatakan Folger dan Cropanzano, 2001 dalam Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001), bahwa equity theory hanya mempertimbangkan pada output yang diterima oleh karyawan, yang menilai bentuk keadilan terbatas pada material dan ekonomi. Kedua, equity theory juga tidak mempertimbangkan efek prosedur pada evaluasi keadilan dan hanya sedikit menjelaskan bagaimana respon dari perlakuan tidak adil tersebut. Sebagai tambahan, Lock dan Henne, 1986 dalam Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001), menyebutkan salah satu keterbatasan equity theory yaitu kurang menjelaskan penentuan tipe reaksi terhadap berbagai macam perbandingan dengan pihak lain.

2.1.2. Keadilan Prosedural

Seperti yang diuraikan sebelumnya, penelitian perdana tentang konsep keadilan organisasi hanya menitikberatkan pada keadilan distributif. Namun pada awal era tahun 1970-an, para peneliti mulai mengklaim bahwa alokasi evaluasi keputusan individu tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan apa yang diterima, tetapi juga bagaimana proses penghargaan itu dilakukan. Ide ini selanjutnya direferensikan sebagai keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan dalam lingkungan kerja.

Penelitian untuk mengidentifikasi keadilan prosedural ini juga dilakukan untuk menunjukkan keadilan dirasakan melalui proses atau prosedur, misalnya tentang reaksi masyarakat terhadap proses dan perilaku polisi terhadap masyarakat; yang meneliti tentang reaksi para siswa terhadap proses dan prosedur penilaian guru terhadap para siswa; yaitu reaksi para pemilih dalam suatu pemilu tentang proses dan prosedur kerja panitia pemilihan umum. Temuan dari penelitian ini mempertegas bahwa keadilan tidak sekedar

membandingkan input dan output tetapi dapat diidentifikasi bagaimana proses dan prosedur dalam penentuan suatu *outcome*.

2.1.3 Teori Referen Kognitif (Referent Cognitions Theory)

Referent Cognitions Theory - RCT (Folger, 1986a, 1986b, 1987, 1993 dalam Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001), memberikan penekanan khusus terkait dengan equity theory. Terkait dengan equity theory, RCT berusaha menjelaskan reaksi terhadap ketidakadilan dalam suatu hasil pekerjaan. RCT menjelaskan rasa tidak puas akan muncul bila seseorang yakin akan suatu hasil yang lebih menguntungkan akan terjadi dengan adanya prosedur alternatif yang seharusnya digunakan. Dengan demikian, acuan dari model RCT ini adalah kesadaran akan prosedur alternative untuk mengarahkan pada suatu hasil yang lebih baik.

Selanjutnya teori RCT menjelaskan bahwa individu baik secara pribadi maupun kelompok memerankan paling sedikit tiga gambaran mental yaitu kognisi referensi (referent cognitions), penilaian (justifications) dan kemungkinan berkembang (likelihood of amelioration).

Pertama, kognisi referensi adalah suatu pilihan, yaitu kenyataan yang diinginkan berbeda dengan keadaan nyata. Orang-orang kemungkinan tidak puas ketika hasil yang diinginkan lebih menarik dari kenyataan yang ada. Orang-orang menjadi sadar terhadap dua pilihan di atas ketika orang lain menerima penghargaan yang berbeda dengan apa yang mereka miliki. Ketika hasil referensi dibandingkan dengan hasil yang sesungguhnya, orang-orang akan berpikir tentang apa yang mungkin telah terjadi Tanpa memperhatikan apakah aturan distributif telah dilanggar baik terhadap keadilan, keseimbangan, maupun kebutuhan, orang-orang akan cenderung merasa marah. Tanpa memperdulikan aturan mana yang dilanggar, penekanannya adalah apa yang terjadi tidak seharusnya terjadi.

Kedua, pertimbangan cara yang seharusnya dilakukan terkait dengan penilaian (justification). Perbandingan antara prosedur aktual dan prosedur referensi memunculkan suatu pertanyaan mengenai prosedur referensi yang mana yang dapat dinilai dibandingkan dengan prosedur hasil yang nyata. Jika prosedur aktual dinilai secara moral kurang baik, maka akan muncul penilaian yang rendah terhadap hasil yang ada. Sebaliknya, prosedur superior yang terjadi akan terkait dengan penilaian yang tinggi. Dengan demikian, jika alasan pemikiran tentang prosedur yang nyata dirasakan kurang cocok dibanding prosedur referensi, maka akan terjadi suatu ketidakpuasan. Sebaliknya, ketika alasan pemikiran yang dipertimbangkan cocok dan dapat dibenarkan, ketidakpuasan terhadap hasil yang ada dapat dikurangi.

Prinsip yang ketiga dari RCT yaitu orang memandang bahwa hasil yang ada bersifat sementara karena kepuasan mungkin dapat dipengaruhi oleh apa yang mereka harapkan dapat diperoleh pada masa yang akan datang. Gambaran sifat tentang pernyataan masa yang akan datang ditunjukkan pada suatu model yang terkait dengan keyakinan akan adanya perbaikan pada masa yang akan datang. Intinya bahwa keyakinan akan adanya perbaikan bisa terjadi ketika orang mengharapkan suatu hasil bisa ditingkatkan dan mereka kurang merasa tidak puas daripada ketika mereka melihat ada sedikit kesempatan untuk peningkatan keadaan yang mereka hadapi.

Sebagai contoh, respon orang terhadap kehilangan haknya terkait dengan keyakinan mereka tentang apakah organisasi mereka mau untuk berubah. Jika mereka percaya bahwa organisasi dapat berubah, maka hasil yang inferior mungkin tidak menciptakan ketidakpuasan. Bahkan mungkin mereka termotivasi untuk dapat berusaha untuk berkembang. Tetapi jika karyawan atau pekerja tidak memegang teguh keyakinan ini, hasil yang kurang justru akan menciptakan respon yang negatif sampai ke batin seperti kemangkiran, kinerja yang rendah dan turnover. Dengan demikian RCT bisa digunakan untuk

menjelaskan bagaimana perbandingan antara hasil yang diinginkan dan yang terjadi sesungguhnya dan prosedur seperti kemungkinan untuk perbaikan dikaitkan dengan ketidakpuasan dan turnover.

2.1.4 Keadilan Organisasional dan Diskriminasi

Folger dan Cropanzano, 1998 dalam Parker dan Kohlmeyer (2005) menjelaskan keadilan organisasi meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya penilaian yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau kewajaran pengalokasian disebut dengan istilah keadilan distributif. Isu kedua dalam keadilan organisasi yaitu penilaian yang mengacu pada elemen-elemen proses, dan diisitilahkan sebagai keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu pada kewajaran proses bagaimana suatu keputusan diambil (Konovsky, 2000). Dan selanjutnya isu ketiga yaitu penilaian terhadap kewajaran mengenai hubungan antarpersonal yang disebut sebagai keadilan interaksional.

Folger dan Cropanzano (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005) berpendapat bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributive saling terkait. Proses yang tidak adil acapkali melahirkan suatu hasil yang tidak adil pula. Tercatat bahwa penelitian tentang pengukuran keadilan prosedural dan distributif memunculkan suatu hubungan yang kuat dan saling berpengaruh di antara keduanya.

Penelitian ini berfokus pada potensi bias dalam proses pembuatan keputusan yang meliputi penghargaan organisasi khususnya terkait gaji dan promosi. Fokus utama potensi bias dalam penelitian ini yaitu dengan isu keadilan prosedural, dan juga dapat mempengaruhi distribusi dari keadilan itu sendiri.

Terkait dengan isu keadilan prosedur, Leventhal (1980) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005) mencoba mengidentifikasi aturan keadilan yang digunakan individu dalam mengevaluasi kewajaran prosedur alokasi dalam suatu kelompok sosial. Proporsi aturan keadilan yang dikemukakan Levanthal konsisten, dengan demikian prosedur alokasi digunakan untuk menentukan penghargaan seharusnya konsisten pada semua individu dan berlaku sepanjang waktu.

Dalam kaitan dengan argumentasi Leventhal (1980), Lind dan Tyler (1988 ; Tyler 1990; Tyler dan Lind, 1992) dalam (Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001) memperkenalkan model nilai group (the group – value/relation model) yang menjelaskan mengapa orang peduli terhadap keadilan dalam organisasi. Model ini menggariskan bahwa individu-individu dalam suatu kelompok berusaha untuk diakui dan diterima oleh suatu kelompok, karena dengan demikian seorang individu merasa dirinya berharga dan bernilai. Penolakan oleh kelompok mengasumsikan bahwa seorang individu dinilai kurang dibandingkan dengan anggota kelompok lainnya.

Dukungan untuk membuktikan model di atas disampaikan oleh. Misalnya Tyler dan koleganya, menguji dalam empat buah studi untuk menguji model di atas, dan menunjukkan bahwa penilaian hubungan tentang otoritas/kekuasaan (kenetralan, dapat dipercaya, pengakuan status) yang secara kuat berhubungan dengan perasaan dari anggota kelompok (misalnya kebanggaan sebagai anggota kelompok). Perasaan anggota kelompok ini pada gilirannya memediasi hubungan antara penilaian relasi dan orientasi perilaku kelompok (misalnya taat pada aturan kelompok). Dengan kata lain, kekuasaan yang digunakan tidak bias dan jujur dalam prosedur pembuatan keputusan, yang menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya Tyler (1989) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005) mengatakan karyawan mengevaluasi keadilan prosedural dalam organisasi dengan menilai interaksi mereka dengan

otoritas organisasi. Dalam penilaian interaksi ini, para individu menguji beberapa dimensi termasuk netralitas otoritas organisasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi individu. Netralitas meliputi kejujuran dan potensi bias para pengambil keputusan organisasi dan sesuai dengan yang digunakan dalam informasi sesungguhnya dalam proses keputusan.

Seperti argumentasi yang dikemukakan Tyler, (1989) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), pelanggaran terhadap netralitas mendorong karyawan untuk berperilaku negatif terhadap organisasi. Tyler dan Schuller (1999) dalam Parker dan Kohlmeyer, (2005) memberikan bukti empiris tentang penilaian karyawan terhadap netralitas otoritas organisasi terhadap karyawan. Netralitas berpengaruh sebagai variabel independen yang signifikan dalam menjelaskan komitmen organisasional.

Konsep netralitas dari Tyler (1989) sama dengan prinsip konsistensi dari Levantahal, (1980) dalam Parker dan Kohlmeyer, (2005) yang menyebutkan prinsip netralitas mencakup semua hal yang secara konsisten diberlakukan untuk semua individu. Aturan organisasi yang tidak konsisten terhadap semua individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (*perceived discrimination*) oleh individu. Sepadan dengan pernyataan di atas, Gutek, Cohen, dan Tsui (1996) mengatakan diskriminasi terjadi ketika keputusan yang diambil tentang suatu pekerjaan seperti seleksi, evaluasi, promosi, atau penghargaan dilakukan atas dasar karakter yang melekat pada seorang individu seperti penampilan, jenis kelamin, warna kulit, bukan pada produktivitas maupun kualifikasi yang dimiliki seorang individu. Selanjutnya, Harris dan Van Hoya (2004) menjelaskan rasa diskriminasi sebagai suatu keadaan di mana individu yakin dan percaya bahwa dia diperlakukan tidak adil karena ras, jenis kelamin, umur atau karakter lainnya yang melekat pada diri individu tersebut.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu studi yang secara luas dipelajari dan digunakan sebagai konstruk pengukuran dalam penelitian perilaku keorganisasian dan literatur manajemen. Pemahaman tentang konsep kepuasan kerja membantu para peneliti bidang keprilaku untuk memahami efek dari konsep ini yaitu misalnya komitmen organisasional, penilaian kinerja maupun intensitas turnover. Pentingnya pemahaman tentang konsep kepuasan kerja dipertegas oleh Riggio (1990) dalam Cahyono dan Imam, (2001), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Secara teoritis kepuasan kerja meliputi komponen evaluasi dan harapan. Misalnya, Robbins, (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Mirip dengan pernyataan di atas, mengatakan bahwa orang akan merespon secara cepat tentang perasaannya baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang sedang dan sudah dilakukan melalui berbagai macam pandangan maupun sikap yang ditunjukkan sebagai respon atas perasaannya. Menurut Baron dan Greenberg, berbagai macam pandangan dan sikap terhadap pekerjaan tersebut dinamakan kepuasan kerja. Dan secara spesifik Locke (1976) dalam Parker dan Kohlmeyer, (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Pemahaman tentang kepuasan kerja banyak didasarkan pada teori-teori motivasi dan perilaku terhadap kerja seperti yang dikembangkan bahwa semua manusia setidaknya mempunyai lima hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisik (physiological needs), keamanan (safety needs), sosial (social needs), penghargaan (esteem needs) dan aktualisasi diri (self actualization). Hirarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak

tidak lagi memotivasi. Dengan demikian, suatu hal penting harus dipahami oleh organisasi bahwa seorang karyawan sudah berada pada tingkat yang mana, dan fokus pemenuhan kebutuhannya berada di atas tingkat tersebut (Robbins, 2003).

Dalam teori Motivasi-Higiene (Motivation-Hygiene Theory) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Herzberg, faktor-faktor intrinsik seperti kesempatan karyawan untuk mencapai prestasi individu, pengakuan oleh supervisor, kerja itu sendiri dan pertumbuhan berkaitan dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, faktor-faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan, administrasi, supervisi, dan kondisi pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan.

Teori ekspektasi (expectancy theory) yang juga mempengaruhi perkembangan konstruk kepuasan kerja. Teori ekspektasi berargumen bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Dengan demikian kunci dari teori ekspektasi adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan ganjaran dan akhirnya antara ganjaran dan dipuaskannya tujuan individual (Robbins, 2003).

Selanjutnya mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu pertama-tama terkait dengan faktor organisasional. Faktor penting yang menentukan kepuasan kerja yaitu tipe sistem ganjaran (reward system) yang digunakan oleh organisasi terutama bagaimana gaji dan promosi didistribusikan. Kepuasan dapat meningkat jika karyawan memandang bahwa sistem ganjaran dilakukan secara adil dan masuk akal. Sebaliknya rasa puas karyawan akan menurun jika mereka memandang bahwa sistem ganjaran yang dilakukan tidak adil dan tidak masuk akal.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu meliputi kebijakan khusus perusahaan. Secara khusus, kepuasan dapat ditingkatkan oleh kebijakan yang memperbolehkan karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang terkait dengan mereka dan memperluas tanggungjawab dan wewenang yang meliputi seluruh organisasi .

Faktor ketiga yaitu kualitas supervisi yang dirasakan (*perceived quality supervision*). Ketika karyawan merasa supervisornya adil dan kompeten, dan yakin bahwa supervisor tersebut membela kepentingan karyawan, kepuasan akan cenderung meningkat. Namun sebaliknya bila karyawan merasa supervisor mereka tidak adil, tidak kompeten, dan mementingkan dirinya sendiri, kepuasan karyawan cenderung menurun .

Kepuasan kerja juga berhubungan secara negatif dengan keinginan berpindah kerja tetapi korelasi tersebut lebih kuat daripada apa yang ditemukan dalam kemangkiran (Brayfield dan Crocket, 1977) dalam Robbins, (2003). Riset mengungkapkan tidak seperti halnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, terdapat hubungan moderat antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karyawan.

2.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional telah diidentifikasi sebagai suatu faktor kritis dalam memahami dan menjelaskan hubungan perilaku kerja para karyawan dalam organisasi. Porter, Steers, Modway, & Boulin (1974), Angle dan Perry, (1981); Parker dan Kohlmeyer, (2005) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Dan selanjutnya dijelaskan tiga faktor yang terkait dalam organisasi yaitu : (1) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi; (3) dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Perkembangan penelitian tentang konstruk komitmen organisasional memunculkan berbagai pandangan antara lain munculnya konsesus tentang komitmen organisasional dalam konteks multi dimensional. Sebagai contoh misalnya memperkenalkan konstruk komitmen organisasional dalam tiga dimensi, pertama affective commitment yang merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi., kedua yaitu continuance commitment merupakan biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi, dan ketiga yaitu normative commitment merupakan suatu tanggungjawab untuk tetap berada dalam organisasi.

Secara umum, peneliti terdahulu menunjukkan bahwa affective commitment mempunyai hubungan yang kuat dengan hasil dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan tipe komitmen organisasional yang lain . Dan dalam setting profesi akuntansi, (Ketchland dan Strawser 1998; Setiawan dan Ghazali, 2005) melaporkan bahwa affective commitment mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan turnover dan kepuasan kerja dibandingkan dengan tipe komitmen organisasional yang lain. Terkait dengan penemuan tersebut di atas, penelitian ini menggunakan konstruk affective komitmen sebagaimana digunakan (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, dan Jackson, 1989; Parker dan Kohlmeyer, 2005).

2.4 Intensitas Turnover

Penarikan diri karyawan (withdrawal), dalam bentuk turnover, sudah menjadi bahan yang menarik yang terus diteliti oleh peneliti masalah personalia, ahli perilaku, dan praktisi manajemen.

Pada tingkat makro para ahli ekonomi dan peneliti personalia telah menunjukkan hubungan antara tingkat rata-rata turnover dan tingkat agregat aktivitas ekonomi, tingkat pekerjaan, tingkat lowongan dan pada tingkat mikro, peneliti perilaku menetapkan suatu konsisten, walaupun secara umum lemah, yaitu hubungan antara ketidakpuasan kerja dan

turnover . Selanjutnya unit analisis tentang hubungan turnover tersebut di atas meliputi baik pada tingkat individu maupun pada tingkat organisasi (Mobley, Griffeth, Hand, dan Meglino, 1979). Cascio (1990) dalam Setiawan 2005, mendefinisikan turnover sebagai penarikan diri dari organisasi secara permanen dan secara sukarela (*voluntarily*) seperti pensiun, atau tidak sukarela (*involuntarily*) seperti pemecatan.

Landasan teori mengenai penarikan diri secara sukarela (*voluntarily*) dapat dirunut kepada pemikiran yang menyatakan bahwa penarikan diri pegawai merupakan hasil dari persepsi individual mengenai desirability yang mendorong munculnya teori-teori beraliran psikologi (*psychological school* atau *push theory*) dan *ease of movement* yang mendorong munculnya teori-teori berbasis ilmu ekonomi (*labor market school* atau *pull theory*).

Psychological school terutama berhubungan dengan afeksi dan menekankan pada dimensi keputusan penarikan diri, sementara *labor market school* menekankan pada pengaruh-pengaruh variabel eksternal seperti peluang pekerjaan (Morrel, 2001) dalam Setiawan (2005).

Model keputusan turnover menjelaskan sebelum terjadinya turnover, perilaku yang mendahuluinya adalah adanya niatan/intensitas turnover. Pemikiran tentang intensitas turnover juga sudah diteliti. Para peneliti di atas menjelaskan bahwa, prediktor terbaik dari turnover adalah intensitas untuk keluar. ada dua hal pendorong intensitas yaitu intensitas untuk mencari dan intensitas untuk keluar. Mobley menjelaskan bahwa intensitas untuk mencari dan perilaku untuk mencari secara umum dipahami mendahului intensitas untuk keluar dan turnover. Faktor penentu utama intensitas menurut Mobley adalah kepuasan, ketertarikan yang diharapkan terhadap pekerjaan sekarang, dan ketertarikan yang diharapkan pada alternatif pekerjaan atau peluang yang lain.

Dukungan empirik muncul dari Steers dan Modway(1981), Hom dan Griffeth (1991) dalam Setiawan (2005) yang menemukan bukti bahwa intensitas keluar atau tetap berada

dalam organisasi secara langsung memprediksi perilaku penarikan diri (turnover). Tett dan Meyer menjelaskan pentingnya pemahaman intensitas dalam memprediksi perilaku untuk menjelaskan sikap penarikan diri (turnover). Selanjutnya Jaros et. al, menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang merupakan anteseden bagi penarikan diri yang disebutnya sebagai kecendrungan penarikan (withdrawal tendency concept) seperti thinking of quitting, search intentions, dan intent to leave or stay.

2.5 Hubungan Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, dengan Intensitas Turnover

Konsepsi keadilan organisasional telah dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001). Dan penelitian awal tentang konsep keadilan organisasional sudah dilakukan oleh beberapa peneliti, yang membuktikan signifikansi pertimbangan keadilan pada pengalokasian organisasi (Adams, 1965 dalam Chapman, 2002. Karena pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasional pada tempat kerja, kebanyakan peneliti awal berkonsentrasi pada isu gaji yang tidak adil dan konsekwensinya. Sesuai dengan pemahaman teori tradisional tentang keadilan, efek persepsi tidak adil menyebabkan kinerja yang semakin menurun dan tingkat perilaku penarikan diri (withdrawal), seperti turnover dan kemangkiran .

Akan tetapi, persepsi keadilan organisasional tidak dipandang sebatas pemenuhan rasa keadilan secara individual saja. Pemenuhan rasa keadilan secara individu hanyalah sebagian pemenuhan rasa keadilan organisasional secara keseluruhan . Tidak cukup seorang individu mendasarkan evaluasi tentang keadilan organisasional hanya pada apa yang mereka terima, tetapi juga pada apa yang mereka terima dibanding pada standar atau yang direferensikan.

Misalnya, orang mungkin membandingkan kecukupan ganjaran (rewards) yang mereka terima dengan harapan atau kebutuhannya.

Ilustrasi mengenai standar referensi, yang mengukur kepuasan upah, gaji aktual, dan berbagai referensi, termasuk perbandingan sosial dan harapan individu. Mereka mendapatkan bahwa walaupun tingkat gaji berhubungan dengan kepuasan, namun ada bermacam-macam referensi yang berpengaruh secara kritis dalam informasi yang berkaitan dengan jumlah gaji yang diterima. Dengan demikian, kepuasan tidak hanya ditentukan oleh besarnya hasil (outcomes) yang diterima tetapi juga oleh bagaimana hasil (outcomes) dibanding dengan standar yang direfensikan.

Hasil dari perbandingan juga berpengaruh dalam organisasi melaporkan bahwa penilaian terhadap keadilan organisasional dilakukan ketika orang membandingkan apa yang mereka terima dengan apa yang diterima orang lain dengan referensi yang sama. Proses perbandingan yang dilakukan menekankan pada realita kehilangan hak yang dialami seseorang, atau perasaan tidak senang yang muncul dari suatu keyakinan bahwa seseorang mendapatkan sedikit dibandingkan yang sepatutnya pada pembanding yang lain. Perasaan kehilangan hak menimbulkan efek psikologis dan perilaku dalam organisasi seperti ketidakpuasan, stress dan kemangkiran juga menemukan bahwa seorang individu yang gagal yang mendapatkan promosi jabatan akan meningkatkan kemangkiran, menurunkan komitmen terhadap organisasi, dan meningkatkan rasa ketidakadilan.

Tyler menemukan bahwa keadilan prosedural dapat digunakan sebagai dasar bagaimana seseorang menetapkan hubungannya dengan majikan dan menaikkan loyalitas terhadap organisasi. Terkait dengan hal ini, beberapa studi yang mendukung hubungan antara persepsi keadilan dan komitmen organisasional, terutama kontribusi keadilan prosedural terhadap komitmen terhadap organisasi.

Secara khusus Tyler (1989) dalam Parker dan Kohlmeyer, (2005) mengatakan karyawan mengevaluasi prosedur keadilan yang dilakukan organisasi dengan menilai interaksi mereka dengan otoritas organisasi. Dalam penilaian interaksi tersebut, individu menguji beberapa dimensi termasuk netralitas otoritas organisasi dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan individu. Netralitas terkait dengan kejujuran dan potensi bias dari pengambil keputusan organisasi dan penggunaan informasi faktual dalam proses pengambilan keputusan menyediakan bukti empiris yang mendukung asersi ini. Dalam sampel tenaga kerja, netralitas menjadi variabel independen yang secara signifikan menjelaskan komitmen organisasional. Parker dan Kohlmeyer (2005) yang memproksikan faktor netralitas dengan diskriminasi yang dirasakan juga menemukan bahwa faktor netralitas berpengaruh terhadap intensitas turnover pada kantor akuntan publik melalui intermediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2.6 Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, dan Intensitas Turnover

Banyak penelitian yang mengkonsepsikan turnover sebagai respons psikologis, yang menyatakan suatu keyakinan bahwa turnover adalah sebuah perilaku pilihan seorang individu mengatakan bahwa pada tingkat individual, kepuasan kerja paling banyak diuji sebagai variabel psikologi dalam hubungan kepuasan dan turnover.

Terkait dengan hubungan antara kepuasan kerja dan turnover, penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan hubungan signifikansi yang negatif antara kepuasan kerja dan turnover. Dalam setting akuntansi khususnya pada kantor akuntan publik, penelitian terdahulu juga menunjukkan korelasi negatif antara kepuasan kerja dan intensitas turnover.

Penelitian terdahulu juga secara signifikan menunjukkan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan turnover (Mathieu dan Zajac, 1990; Lum, Kervin, Clark, Reid, dan Sirola, 1998; Pasewark dan Strawser, 1996; Gregson, 1992, dan Poznanski dan Bline, 1997; Parker dan Kohlmeyer, 2005). Dukungan yang lain tentang hubungan

komitmen organisasional dengan turnover dilakukan oleh Setiawan dan Ghozali (2005), yang menggunakan komitmen organisasional dalam konteks multidimensional.

Penelitian tentang turnover juga memasukan kedua variabel baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasional, dimana unsur kepuasan kerja diteorikan dapat dihubungkan secara langsung sebagai efek terhadap turnover dan juga dihubungkan secara tidak langsung yaitu melalui variabel komitmen organisasional. Dengan demikian, dalam model teoritis, kepuasan kerja diasumsikan sebagai anteseden baik terhadap komitmen organisasional maupun pada turnover.

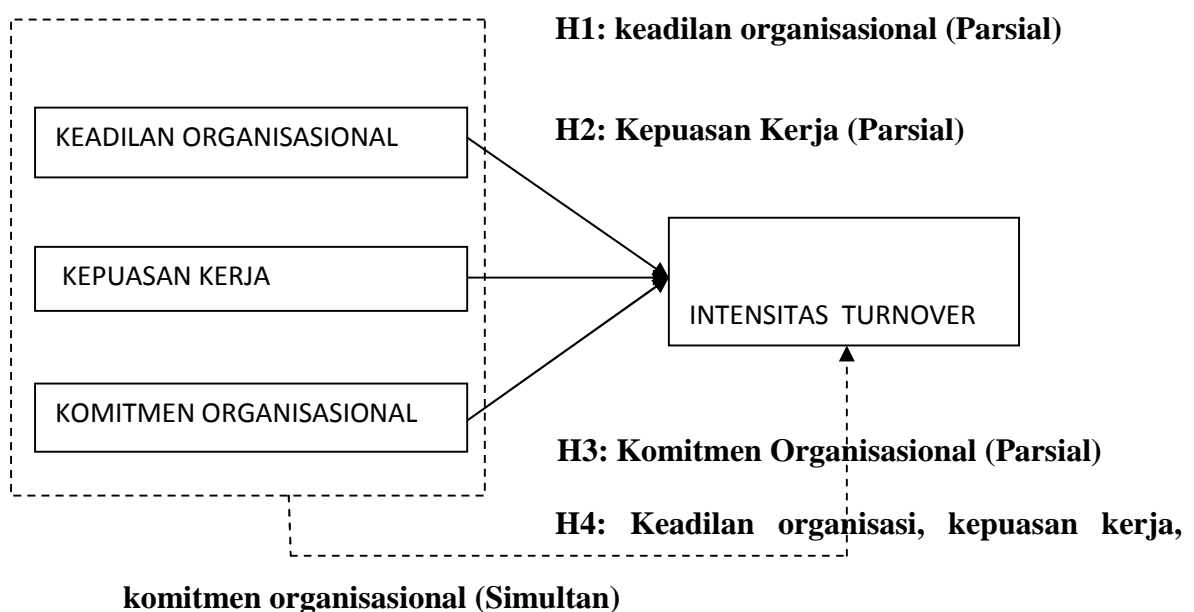
2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antar variabel yang dijelaskan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut :

Gambar 2.1.1

Model Penelitian



2.7.2 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang digambarkan pada model penelitian, nampak suatu variabel eksogen kunci yaitu keadilan organisasional yang diproksikan oleh diskriminasi yang dirasakan, yaitu suatu keyakinan individu tentang derajat bias yang dilakukan organisasi dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut gaji dan promosi. Derajat bias yang dimaksudkan adalah pertimbangan tidak adil yaitu baik pelanggaran terhadap aturan konsistensi maupun aturan netralitas. Perspektif group value model dari (Lind dan Tyler, 1988), bias memberi kesan bahwa organisasi tidak menghargai dan tidak menghormati individu. Hal ini akan berakibat pada penyangkalan organisasi terhadap hak individu. Perasaan kurang dihargai dan pengabaian hak pengakuan ganjaran (rewards) bisa mengarah pada sejumlah konsekuensi negatif misalnya kepuasan kerja yang rendah, komitmen organisasional yang rendah, dan turnover yang tinggi.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Locke (1976) dalam Parker dan Kohlmeyer, (2005) mendefinisikannya sebagai pernyataan emosi yang menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Locke (1976), dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), gaji dan kesempatan promosi merupakan dimensi kerja yang kritis dalam kepuasan kerja, dan perilaku terhadap gaji dan promosi sebagian tergantung pada alokasi keadilan yang dirasakan. Dengan demikian, berdasarkan argumentasi yang dijelaskan di atas, dapat dibangun hipotesis satu :

H_1 : Terdapat pengaruh keadilan organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

H_2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

H₃ : Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap intensitas turnover pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

H₄ : Terdapat pengaruh keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat

Penelitian mengenai Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Intensitas Turnover Auditor Pada Akuntan Publik Di Pekanbaru ini akan dilaksanakan pada awal tahun 2012 hingga selesai. Tempat penelitian ini adalah di Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru.

3.2. Alat dan Bahan

Alat-alat yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Alat tulis-menulis
- Alat perekam suara (*voice recorder*)
- Kamera digital

Sedangkan bahan-bahan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang berjumlah sebanyak responden yang akan dipilih secara acak dari para karyawan KAP.

3.3. Metode Penelitian

3.3.1. Sifat penelitian

Penengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Intensitas Turnover Auditor Pada Akuntan Pablik Di Pekanbaru ini menggunakan pendekatan yang bersifat survei. Peneliti akan langsung turun ke lapangan untuk menyebarkan kuisisioner kepada responden, yaitu para karyawan KAP.

3.3.2. Jenis data yang dikumpulkan

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan. Data ini berupa hasil isian pada kuisisioner yang merupakan pendapat dari para responden mengenai Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Pablik Di Pekanbaru

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi literatur. Data ini terdiri dari data kondisi umum lokasi penelitian, data penelitian sebelumnya dan sebagainya.

3.3.3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Studi literatur

Studi literatur adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencari berbagai informasi pada berbagai media, baik media cetak maupun media elektronik yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini.

- Wawancara mendalam (*depth interview*)

Wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab langsung kepada personil yang mempunyai kompetensi dan kewenangan untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

- Kuisisioner

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para responden yang telah dipilih secara acak dari para karyawan KAP. Kuisisioner yang disebarkan berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian.

3.3.4. Populasi dan sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang berada di wilayah Pekanbaru. Auditor dalam penelitian ini dipisahkan antara auditor senior dan auditor junior. Criteria responden yang dipilih adalah yang telah bekerja diatas 2 tahun sebagai auditor disebut sebagai auditor senior dan yang bekerja di bawah 2 tahun disebut auditor junior. Alasan menggunakan criteria tersebut karena auditor senior dan junior sudah dapat

membentuk persepsi dalam memahami peran dan tanggungjawabnya. Alasan dipilihnya auditor yang bekerja di KAP sebagai sampel karena dalam aktifitas mereka tidak terpisah dengan aktivitas bisnis yang diantaranya lebih mengetahui fenomena mengenai intensitas turnover. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus.

TABEL 3.1

DAFTAR KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU

NO	NAMA KANTOR	ALAMAT
1	Drs. Gafar Salim dan Rekan	Jl. Tuanku Tambusai
i	Drs. Hardi dan Rekan	Jl. Ikhlas
3	Drs. Katio dan Rekan	Jl. Jati
4	Selamat Sinurya dan Rekan	Jl. Durian
5	Purbalauddin dan Rekan	Jl. Gardenia/Rajawali
6	Hidibroto dan Rekan	Jl. Teratai
7	Martha ng dan Rekan	Jl. Ahmad Yani
8	Basyirudin dan Rekan	Jl. wortelmonginsidi

Sumber : <http://akuntanPublikIndonesia.com/iapi/index.php>

3.3.5. Teknik analisis data

3.3.5.1. Penentuan skala

Untuk menganalisis jawaban kuisisioner dari para responden, dilakukan perubahan skala dengan menggunakan ketentuan *skala Likert* sebagai berikut:

A = Bobot nilai = 5 (Sangat setuju)

B = Bobot nilai = 4 (Setuju)

C = Bobot nilai = 3 (Netral)

D = Bobot nilai = 2 (Tidak setuju)

E = Bobot nilai = 1 (Sangat tidak setuju)

3.3.5.2. Penentuan variabel

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain tetapi mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasional (X1) kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasioanl (X3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah intensitas turnover auditor (Y).

3.3.5.3 Teknik Analisis

Data hasil penelitian dilakukan analisis untuk memberikan penjelasan dan menginterpretasikan atas perolehan data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

3.3.5.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif diperlukan untuk memberikan gambaran umum mengenai responden yang dijelaskan dengan table distribusi frekuensi, untuk menunjukkan demografi responden sedangkan deskripsi variabel penelitian menggunakan table distribusi frekuensi yang menunjukkan angka modus, median standar deviasi diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima.

3.3.5.3.2 Uji Kualitas data

Untuk mengetahui realibilitas suatu kusioner yang merupakan indikator dari variable penelitian, maka diperlukan uji reabilitasn dan validitas (Hair, Anderson, Tahtam, and Black, 1998). Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrument, maka diperlukan uji validitas dan rewabilitas. Ada dua jenis uji kualitas data dalam penelitian ini:

a. Uji Validitas (Test Of Validity)

Suatu keosioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kusioner tersebut. Uji Validitas pada

penelitian ini dilakukan dengan analisis kuesioner nilai setiap variable. Analisis factor digunakan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atau indicator yang digunkana dapat mengkonfirmasi sebuah factor atau konstruk atau variable (Imam Gozali, 2002). Pengujian ini dilakukan dengan uji *pearson correlation*, yang menghubungkan antara skot masing masing butir pertanyaan dengan total butir pertanyaan.

b. Uji reabilitas/keandalan (Test Of Reability)

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan yang sudah dibuat dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan penelitian dengan uji reabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu- kewaktu. Uji reabilitas suatu variabel dikatakan handal jika memiliki koefisien *cronbach alpha*. *Alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1969 dalam Imam Gozali, 2002).

c. Uji normalitas

Menurut imam Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji normalitis adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu di lakukan pengujian tehadap normalitas untuk mengetahui metode

statistik yang akan digunakan. Jika data berdistribusi normal maka uji statistik parametrik yang akan digunakan dan jika data berdistribusi tidak normal maka uji non parametrik yang akan digunakan.

Pengujian normalitas dapat digunakan dengan menggunakan one sample kolmogorov smirnov test dengan melihat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah melihat probability asymp. Sig (2-tailed), jika probabilitas asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika < 0,05 maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

3.3.5.3.4 Pengujian asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi : uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

3.3.5.3.4.1 Uji multiolinearitas

Yang dimaksud dengan multikolinieritas persamaan regresi berganda yaitu korelasi antara variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel bebas dapat diketahui dengan melihat dari nilai tolerance yang tinggi.

3.3.5.3.4.2 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis heteroskedastisitas, sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.

3.3.5.3.4.3 Uji autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan mendeteksi besaran Durbin-Watson. Menurut Ghazali (2009) Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Uji Durbin-Watson (Uji DW)

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi negatif atau positif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

3.3.5.4. Analisis regresi linier berganda

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Model ini memperkirakan besarnya koefisien dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier. Persamaan regresi linier berganda dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

Dimana:

Y = intensitas turnover auditor

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk X1, X2, X3

X1 = Keadilan organisasional

X2 = Kepuasan kerja

X3 = Komitmen organisasional

e = Error

3.3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam uji asumsi klasik dapat dilakukan analisis hasil regresi atau ujihipotesis. Uji hipotesis yang digunakan meliputi; uji parsial (t-test), uji pengaruh simultan (F-test), uji koefisien determinasi (R^2).

3.3.5.5.1 Uji Secara Parsial (Uji – t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial (Imam Ghazali, 2009). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5, langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut (Dajan, 1994):

1. Merumuskan hipotesis, H1 artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menentukan tingkat signifikansi, taraf signifikansi adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.
3. Membandingkan t hitung dan tabel t- $t_{table} = t_{\alpha/2} (n-k-1)$.
(H1) ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
(H1) diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
4. Berdasarkan probabilitas.
(H1) ditolak apabila $P > 0,05$.

(H1) diterima apabila $P < 0,055$.

5. Melihat pengaruh hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah bertanda positif atau negatif.

3.3.5.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F statistic).

Menurut Imam Ghozali (2009), uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen).
2. $H_0: \text{tidak semua } b_i = 0$ (artinya belum terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak, pada derajat 5%.
Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut table. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F table, maka H_0 ditolak dan menerima H_A .

3.3.5.5.3 Koefisien Regresi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen atau dengan kata lain untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2009). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk menghindari bias, maka digunakan nilai Adjusted R^2 karena Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model. Menurut Gujarati (2003), jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi dan Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yaitu seluruh auditor yang ada di Pekanbaru . Kuisisioner disebarakan dengan cara mengantar langsung kepada responden yaitu seluruh auditor KAP di pekanbaru. Setelah kuisisioner selesai diisi oleh responden, peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS) versi 17,0. Penyebaran kuisisioner dimulai tanggal 19 Maret 2012 dan tanggal pengumpulan 24 April 2012.

Jumlah kuisisioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 57 kuisisioner. Kuisisioner yang dapat dikumpulkan atau kembali yaitu sebanyak 30 kuisisioner, semua kuisisioner yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk diolah yaitu 30 kuisisioner. Tingkat pengumpulan kuisisioner dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tingkat Pengumpulan koesioner

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
Total Kuisisioner Yang di Sebarkan	57	100%
Total Kuisisioner yang Terkumpul Kembali	30	52.6%
Total Kuisisioner Yang Tidak Terkumpul	27	47.4%
Total Kuisisioner yang Dapat Diolah	30	52,6%

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa penelitian menyebarkan 57 kuesioner. Kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 30 kuesioner atau 52,6%. Sedangkan kuesioner yang tidak terkumpul kembali adalah 27 kuesioner atau 47,4%. Jadi, total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 30 kuesioner atau 52,6%.

Analisa data dilakukan terhadap 30 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Intensitas Turnover	30	7	19	12.90	5.115
Keadilan Organisasional	30	5	21	13.67	5.868
Kepuasan Kerja	30	8	20	15.70	3.030
Komitmen Organisasional	30	15	25	19.43	3.081
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa nilai jawaban semua responden terhadap Intensitas Turnover mempunyai nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 19, dan nilai rata-rata sebesar 12,90, keadilan organisasional mempunyai nilai rata-rata sebesar 13,67, kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 15,70, dan komitmen organisasional mempunyai nilai rata-rata sebesar 19,43.

B. Analisis data

B.1. Uji Validitas Data

Dalam pengujian yang peneliti lakukan untuk mengetahui kualitas data, layak atau tidaknya suatu data untuk diangkat, maka peneliti menganalisis data dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Dan dalam uji validitas yang peneliti lakukan, penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan dilakukan dengan *one shot method*, yaitu metode yang dilakukan sekali pengukuran saja. Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai *Pearson Korelation* lebih besar dari nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)= 30, maka r tabelnya adalah 0,361. Untuk variabel independen dan dependen, dari hasil uji validitas dapat disajikan sebagai berikut:

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	Keterangan
Profesionalisme :			
1. Keadilan Organisasional (X1)	X1.1	0,953	Valid
	X1.2	0,948	Valid
	X1.3	0,893	Valid
	X1.4	0,898	Valid
	X1.5	0,819	Valid
2. Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,799	Valid
	X2.2	0,721	Valid
	X2.3	0,682	Valid
	X2.4	0,745	Valid
	X2.5	0,754	Valid
3. Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0,899	Valid
	X3.2	0,847	Valid
	X3.3	0,670	Valid
	X3.4	0,617	Valid
	X3.5	0,762	Valid
Intensitas Turnover (Y)	Y.1	0,956	Valid
	Y.2	0,877	Valid
	Y.3	0,975	Valid
	Y.4	0,888	Valid
	Y.5	0,543	Valid

Sumber : Data olahan 2012

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa yang mempengaruhi Intensitas Turnover diukur dengan 20 item pertanyaan yang terdiri dari :

1. Keadilan Organisasional diukur dengan 5 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,819, artinya semua item pertanyaan diatas 0,361 dan memenuhi syarat untuk valid.

2. Kepuasan Kerja diukur dengan 5 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,682, artinya semua item pertanyaan diatas 0,361 dan memenuhi syarat untuk valid.
3. Komitmen Organisasional diukur dengan 5 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,617, artinya semua item pertanyaan diatas 0,361 dan memenuhi syarat untuk valid.
4. Intensitas Turnover diukur dengan 5 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,543, artinya semua item pertanyaan diatas 0,361 dan memenuhi syarat untuk valid.

B.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* menggunakan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 (Nunnaly, 1969 dalam Imam Gozali, 2002). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau diukur sekali saja.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Hasil Reliability (Alpha)		Keterangan
	Kriteria	Cronbach's alpha	
Variabel Independen:			
1. Keadilan Organisasional (X ₁)	0.60	0,942	Reliabel
2. Kepuasan Kerja (X ₂)	0.60	0,608	Reliabel
3. Komitmen Organisasional (X ₃)	0,60	0,819	Reliabel
Variabel Dependent: Intensitas Turnover (Y)	0,60	0,911	Reliabel

Sumber : Data olahan 2012

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.4 menunjukkan tidak ada koefisien *cronbach alpha* yang kurang dari 0,60. Sehingga instrument tersebut reliabel untuk digunakan.

B.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah uji untuk melihat apakah distribusi residual mengikuti pola distribusi normal atau tidak, atau menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap normalitas untuk mengetahui metode statistik yang akan digunakan.

Pengujian normalitas dapat digunakan dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* dengan melihat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah melihat *probability asymp. Sig (2-tailed)*, jika *probability asymp. Sig (2-tailed) >*

0,05 maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika $< 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

Uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas
(One sample kolmogorov-smirnov)

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig. (2-tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Keadilan Organisasional	1.571	.114	0,05	Normal
Kepuasan Kerja	1.508	.132	0,05	Normal
Komitmen Organisasional	1.584	.125	0,05	Normal
Intensitas Turnover	1.153	.140	0,05	Normal

Sumber : Data olahan 2012

Tabel 4.5 menunjukkan nilai K-S-Z untuk Keadilan Organisasional, adalah sebesar 1,571 dengan signifikansi sebesar 0,114. Nilai K-S-Z untuk Kepuasan Kerja, adalah sebesar 1,508 dengan signifikansi sebesar 0,132. Nilai K-S-Z untuk Komitmen Organisasional, adalah sebesar 1,584 dengan signifikansi sebesar 0,125. Nilai K-S-Z untuk Intensitas Turnover adalah sebesar 1,153 dengan signifikansi sebesar 0,140.

Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel dibandingkan dengan $= 0,05$, maka nilai signifikansi K-S-Z tersebut diatas $= 0,05$, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keadilan organisasional, variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasional, dan variabel intensitas turnover secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

B.4. Uji Asumsi Klasik

B.4.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati besaran *varians inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Besaran VIF dan *tolerance* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Nilai *Tolerance* dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keadilan Organisasional	0,935	1,069	Bebas Multikol
Kepuasan Kerja	0,922	1,084	Bebas Multikol
Komitmen Organisasional	0,959	1,042	Bebas Multikol

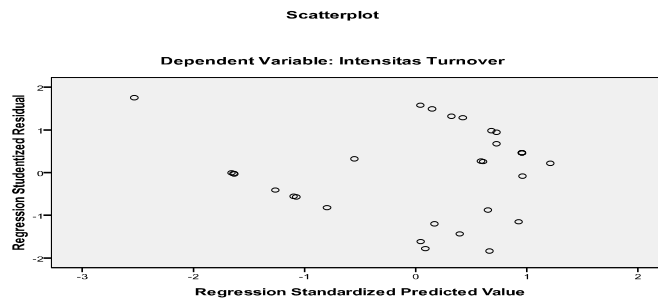
Sumber : Data olahan 2012

Pada tabel 4.6 menunjukkan variabel keadilan organisasional mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,935 sedangkan nilai VIF 1,069, variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,922 sedangkan nilai VIF 1,084, dan variabel komitmen organisasional mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,959 sedangkan nilai VIF 1,042. Dari semua variabel independen tidak ada nilai VIF diatas 10. Berarti tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dan layak digunakan.

B.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola yang terdapat pada grafik scatterplot.

Gambar 4.1 : Scatterplot Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini dapat diindikasikan bahwa model tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

B.4.3 Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan mendeteksi besaran Durbin-Watson. Menurut Ghozali (2009) prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.614	.542	3.889	1.856

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Intensitas Turnover

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai statistik Durbin-Watson sebesar 1.856. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5 %, jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka nilai di tabel Durbin-Watson (d_u) sebesar 1,650. Oleh karena $d_u < 4-d_u$ atau $1,650 < 1,856 < 2,35$. Hal ini membuktikan bahwa model analisis memenuhi syarat bebas autokorelasi.

B.5. Uji Hipotesis

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis – hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 17.0, dimana metode ini menganalisis variabel independen secara keseluruhan tanpa memilih variabel yang nantinya dijadikan satu kelompok dalam persamaan regresinya atau semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan intensitas turnover auditor sebagai variabel dependen terhadap keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel 4.8 di bawah :

Tabel 4.8 Hasil Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.215	7.105		6.099	.000
	Keadilan Organisasional	.285	.113	.237	2.520	.013
	Kepuasan Kerja	.197	.102	.141	2.726	.047
	Komitmen Organisasional	.289	.119	.239	2.191	.039

a. Dependent Variable: Intensitas Turnover

Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

$$Y (\text{Intensitas Turnover}) = 55,215 + 0,285X_1 + 0,197X_2 + 0,289X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 55,215 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 55,215.
2. Harga koefisien $b_1 = 0,285$ berarti bahwa apabila keadilan organisasional mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,285.
3. Harga koefisien $b_2 = 0,197$ berarti bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,197.
4. Harga koefisien $b_3 = 0,289$ berarti bahwa apabila komitmen organisasional mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,289.

B.5.1 Hasil Uji Secara Parsial Uji (t)

a) H₁ : Ada pengaruh keadilan organisasional terhadap intensitas turnover.

Hasil regresi menunjukkan keadilan organisasional, yaitu : t tabel $2,056 < t$ hitung sebesar $2,520$ dan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,013$ berada di bawah $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap intensitas turnover.

b) H₂ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap intensitas turnover.

Hasil regresi menunjukkan kepuasan kerja, yaitu : t tabel $2,056 < t$ hitung sebesar $2,726$ dan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,047$ berada di bawah $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap intensitas turnover.

c) H₃ : Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap intensitas turnover.

Hasil regresi menunjukkan komitmen organisasional, yaitu : t tabel $2,056 < t$ hitung sebesar $2,191$ dan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,039$ berada di bawah $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap intensitas turnover.

B.5.2 Hasil Uji Secara Simultan Uji (F)

Berdasarkan uji SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji F Hitung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.488	3	121.829	8.056	.000 ^a
	Residual	393.212	26	15.124		
	Total	758.700	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Intensitas Turnover

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 8,056 sedangkan F_{Tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, jumlah variabel bebas 3, variabel terikat 1 dan 30 jumlah responden diperoleh F_{Tabel} sebesar 2,975. Dalam hal ini $F_{hitung} > F_{Tabel}$, berarti dapat diambil kesimpulan bahwa keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensitas turnover auditor. Selain itu dari Tabel ANOVA, dapat dilihat besar probabilitas yaitu 0,000 yang berarti angka ini dibawah angka 0,05. Kesimpulan yang diambil adalah sama yaitu bahwa keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensitas turnover auditor

B.5.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai *R Square*.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.614	.542	3.889

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Intensitas Turnover

Nilai *R Square* pada penelitian ini adalah 0.614 atau 61,4%. hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (intensitas turnover) sebesar 61,4% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional) mampu menjelaskan sebesar 61,4% variasi variabel dependen (intensitas turnover) sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- 1) Hasil regresi menunjukkan keadilan organisasional, yaitu : $t \text{ tabel } 2,056 < t \text{ hitung}$ sebesar 2,520 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,013 berada di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap intensitas turnover.
- 2) Hasil regresi menunjukkan kepuasan kerja, yaitu : $t \text{ tabel } 2,056 < t \text{ hitung}$ sebesar 2,726 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,047 berada di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap intensitas turnover.
- 3) Hasil regresi menunjukkan komitmen organisasional, yaitu : $t \text{ tabel } 2,056 < t \text{ hitung}$ sebesar 2,191 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,039 berada di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap intensitas turnover.
- 4) Dari hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) dengan uji F diketahui bahwa variabel independen (keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Intensitas Turnover).

5.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Kurangnya respon auditor untuk menjawab kuesioner yang dititip apabila dibandingkan dengan menunggu responden untuk mengisi kuesioner secara langsung.
- 2) Bergabungnya satu buah KAP dengan KAP yang lainnya, tetapi penggabungan ini tidak dilaporkan secepatnya kepada IAPI (Institute Akuntan Publik Indonesia). Hal ini membuat peneliti kesulitan mendeteksi keberadaan auditor KAP yang bergabung tersebut.
- 3) Penelitian hanya dilakukan pada KAP yang ada di Pekanbaru sehingga hasil penelitian hanya mencerminkan mengenai kondisi auditor Pekanbaru.

5.3 Saran

DAFTAR PUSTAKA

- Chapman, A. (2002). J.S.Adams' Equity Theory 1963. <http://www.businessball.com/adamsequity theory.html>. June, 2005
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R., & Rupp, D.E (2001). Original Contribution : Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior* 58, 164-209
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice:Tunneling through the maze. In C.L. Cooper,. & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 617-372. Chister:John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R., Prehar, C.A., & Chen, P.Y. (2000). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Mangement* 27, 324-351
- Day, N., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology* 50, 147-163
- Dwi, C., dan Imam, G. (2001). Pengaruh jabatan, budaya organisasional dan konflik peran terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) IV*. 1037-1048.
- Enzher, A.H., Vallone, E.J.G., & Donaldson, S.I. (2001). Effect of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resources Development Quarterly* 12 (1), 53-72
- Ferdinand, A. (2005). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R. L., & Black,. W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. Fifth edition, Prentice-Hall International, Inc.
- Hammon, T. (1997). From complete excusion to minimal inclusion. *African Americans and the public accounting industry, 1965-1988*. *Accounting, Organizations, and Society* 22, 29-53
- Hom, P.W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal* 44 (5), 975-987
- Imam, G. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Imam, G. (2004). Model Persamaan Struktural : Konsep dan aplikasi dengan program AMOS Ver. 5.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Johnson, R., & Neumark, D. (1997). Age discrimination, job separations, and employment status of older workers. *The Journal of Human Relations* 32 (4), 779-881
- Ketchland, A., & Strawser, J. (1998). The existence of multiple measures of organizational commitment and experienced related differences in a public accounting setting. *Behavioral Research in Accounting* 10, 109-137
- Kim, J., & Garman, E.T. (2004). Financial stress, pay satisfaction and workplace performance. *Compensation and Benefit Review* 36 (1), 69-76
- Lam, S.S.K., Schaubroek, J., & Aryee, S. (2002). Relationship between organizational justice and employee work outcomes : A cross-national study. *Journal of Organizational Behavior*. Chister: 23 (1), 1-22
- Libby, T. (1999). The influence of voice and explanation on performance in a participative budgeting setting. *Accounting, Organizations, and Society* 24, 125-137
- Martin, C., & Bennett, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group & Organization Management* 21, 84-104
- Moyes, G.D., Williams, P.A., & Quigley, B.Z. (2000). The Relation between perceived treatment discrimination and job satisfaction among African-American accounting professionals. *Accounting Horizon*. 14 (1), 21-48
- Parker, R.J., & Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note. *Accounting, Organizations, and Society* 30, 357-369
- Poznanski, P.J., & Bline, D. M. (1997). Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job and organizational commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting* 9, 154-171
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 edisi Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business : a skill-building approach*. 3rd Edition, John Wiley & Sons., Inc.
- Setiawan, I.A., & Imam, G. (2005). Pengaruh multidimensi komitmen organisasional terhadap intensi keluar dalam setting akuntan publik. *Manajemen Usahawan Indonesia*. No.03/TH.XXXIV April 2005, 39-44

- Setiawan, I.A. (2005). Hubungan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan inrensi keluar di kantor akuntan publik di Indonesia. Disertasi Doktoral Ilmu Ekonomi Universitas Persada Indonesia-YAI (tidak dipublikasikan)
- Siegel, P., Reinstein, A., & Miller, C. (2001). Mentoring and organizational justice among audit professionals. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 1-25.
- Skarlicki, D., Folger, R., & Teluk, P. (1999). Personality as a mediator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal* 42, 100-108
- Smith, H., & Tyler, T. (1997). Choosing the right pond: the impact of group membership on self-esteem and group-oriented behavior. *Journal of Experimental Social Psychology* 33, 146-170
- Steel, R.P. (2002). Turnover theory at empirical interface : problem of fit and function. *Academy of Management Review* 27 (3), 346-360
- Thomas, D. C., & Pekerti, A.A. (2003). Effect of culture on situational determinants of exchange behavior in organizations : a comparison of New Zealand and Indonesia. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 34 (3), 269-281
- Toy, A.A.(1999). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* 3 (2), 102-125
- Tyler, T., Degoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group prosedures matters: a test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology* 70, 913-930
- Van Hoya G., Lievens, F., & Harris, M. M. (2004). "I think they discriminated against me", using prototype theory and organizational theory for understanding perceived discrimination in selection and promotion situation. *International Journal of Selection and Assesment* 12 (1/2), 54-65
- Wayne, S., & Liden (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange : a social exchange perspective. *Academy of Management Journal* 40 (1), 82-111